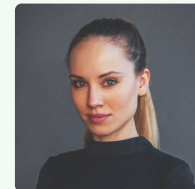


HR Forecast

*Zwischen Druck und Wandel
erfolgreich bleiben*



Mit wertvollen Einschätzungen zahlreicher
Branchen-Größen, wie: Karin Lausch, Cawa Younosi,
Linh Grethe und vielen weiteren Expert:innen



**Aktuelle Trends und
der Status Quo**
der mentalen Gesundheit
am Arbeitsplatz

**Herausforderungen
und Risiken**
für Unternehmen,
Führungskräfte und Teams

**Die größten Potentiale
und Action Points,**
um 2026 das volle Potential im
Team erfolgreich auszuschöpfen

Vorwort

Cawa Younosi

Geschäftsführer, Charta der Vielfalt

Ich bin überzeugt: Gesundheitsfürsorge wird eine der wichtigsten Führungsaufgaben unserer Zeit. Warum? Weil sich die Anforderungen an die Arbeitswelt immer weiter und in rasantem Tempo verändern. Künstliche Intelligenz wird die Art, wie wir arbeiten, grundlegend verändern. Gleichzeitig macht uns eine allgegenwärtige wirtschaftliche Unsicherheit Druck – und mittendrin stehen Menschen, die Orientierung, Stabilität und Unterstützung brauchen.

Wenn du im HR arbeitest, kennst du das: steigende Fehlzeiten, sinkendes Engagement und Teams, die im Dauerstress funktionieren müssen. Genau hier entscheidet sich die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Denn mentale Gesundheit ist der Schlüssel zu Produktivität, Innovationskraft und nachhaltiger Mitarbeiterbindung.



In diesem Forecast für 2026 findest du Einschätzungen von Expert:innen, aktuelle Trends und praxisnahe Handlungsempfehlungen: Wie gelingt es, mentale Gesundheit strategisch und effektiv zu verankern? Wie können wir KI sinnvoll mit Menschlichkeit verbinden? Und was braucht es, damit Führung kein Hochrisiko-Job wird?

Ich wünsche dir eine erkenntnisreiche Lektüre – und den Mut, neue Wege zu gehen.

Cawa Younosi

Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

↘ 33%

fühlen sich psychisch stabil und leistungsfähig.

Quelle: Gallup

2025

Mentales Wohlbefinden im Sinkflug

Jobunsicherheiten rauben Mitarbeitenden Energie. Dauerkrisen schwächen innere Widerstandskraft von Teams.

45%

fühlen sich durch negative Nachrichten psychisch beeinträchtigt.

Quelle: AXA Mind Health Report

Einschätzung Dr. Stefanie Puckett:

Das Thema Jobsicherheit kam verstärkt auf – Angst, den eigenen Job kurz- oder mittelfristig zu verlieren. Auch das Verarbeiten von Kündigungen im Umfeld war eine häufige Belastung, gerade auch bei Führungskräften, die die Kündigungen aussprechen mussten.



KI verstärkt Jobunsicherheit noch weiter

Künstliche Intelligenz und datengestützte Entscheidungsprozesse sind längst in der Realität von HR-Teams angekommen. Doch das führt auch zu Verunsicherung.

„Ganze Systeme rutschen in den Überlebensmodus. Wir sind hypervorsichtig, ängstlich und konfliktscheu – und genau dadurch gehen Risikobereitschaft und Experimentierfreude verloren.“

Karin Lausch

FINANZIELLE INSTABILITÄT & ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT



der Menschen geben an, dass finanzielle Sorgen und Angst um den Arbeitsplatz maßgeblich ihre psychische Gesundheit belasten.

Quelle: AXA Mind Health Report

Emotionen im Alltag

Negative Emotionen, die Befragte angeben, jeden Tag zu spüren

40% GESTRESST

23% TRAUIG

22% EINSAM

Top Themen

Nach wie vor dominieren akute Belastungspunkte. Bisherige Standardinitiativen verfehlen ihre Wirkung.

Stress

ist das mit Abstand am häufigsten adressierte Thema.

Und die mentale Erschöpfung nimmt in vielen Unternehmen spürbar zu.

Angst

hält sich auf einem hohen Level, verstärkt durch anhaltende Unsicherheit und finanzielle Belastungen.

Schlaf & Körper

und auch Mindfulness als Themen werden weitaus seltener angesprochen.

! Indiz für hohe Fokussierung auf akute Belastungen der Mitarbeitenden.

Das globale Mitarbeiterengagement ist gesunken auf

21%

Der wirtschaftliche Schaden:

rund 438 Mrd. USD

Produktivitätsverlust jährlich

Inhaltsverzeichnis

02	Übersicht: Mentale Gesundheit in Zahlen
03	Aktuelle Trends am Arbeitsplatz
06	Status Quo der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz
08	Die größten Herausforderungen und Risiken für HR 2026
11	Die größten Potenziale und Chancen für HR 2026
17	Action-Plan 2026

Kapitel 01

Aktuelle Trends am Arbeitsplatz

- 1** KI und datengetriebene HR
KI und Daten sind auf dem Vormarsch – doch ein strategischer Ansatz fehlt
- 2** Demografischer Wandel
Der Wechsel der Generationen verändert Erwartungen, Kultur und Know-how
- 3** Fachkräftemangel
Der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu und verstärkt den Druck auf Führungskräfte und Mitarbeitende
- 4** Abbau von Vielfalt und Inklusion
DEI-Initiativen fallen Budgetkürzungen zum Opfer – eine Gefahr für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen

KI und Daten auf dem Vormarsch – ein strategischer Ansatz fehlt

Künstliche Intelligenz und datengestützte Entscheidungsprozesse sind längst in der Realität von HR-Teams angekommen. Ob beim Recruiting, der Mitarbeiterentwicklung oder in administrativen Prozessen – digitale Tools halten Einzug, um Effizienz zu steigern und fundierte Entscheidungen zu ermöglichen.

KI wird in Unternehmen zunehmend relevanter

33%

der HR-Teams nutzt bereits Anwendungen wie ChatGPT im Arbeitsalltag.

Quelle: AI in HR statistics 2025

64%

der Unternehmen prüfen bereits, wie generative KI die **Anforderungen an künftige Fähigkeiten** verändern wird.

Quelle: HR Insights Report 2025

47%

haben KI- und Automatisierungstools **ganz oben** auf der Investitionsliste.

Kennzahlen wie Fluktuation, Abwesenheitsquote und Produktivität rücken in den Fokus. Datenbasierte Entscheidungen gelten in vielen Unternehmen bereits als Schlüssel zur besseren Mitarbeiterbindung und langfristigen Organisationsentwicklung.

Doch zwischen Anspruch und Realität klafft häufig eine Lücke. Viele Unternehmen schöpfen das strategische Potenzial von People Analytics noch nicht aus:



Nur 19 % der HR-Verantwortlichen **nutzen People Analytics systematisch** im Unternehmen.



Nur 13 % **verfügen über standardisierte Prozesse** zur Wirkungskontrolle von HR-Entscheidungen.



Strategische Datennutzung bleibt **häufig auf Einzelfälle beschränkt**.

Quelle: HR Insights Report 2025

Dabei bietet die Kombination aus **KI und datenbasierter Analyse** enorme Chancen:

Frühindikatoren für mentale Belastung, präzisere Skill-Matching-Prozesse oder individualisierte Lernpfade – das Potenzial ist groß. Entscheidend wird sein, KI nicht nur operativ einzusetzen, sondern gezielt mit einer menschenzentrierten HR-Strategie zu verknüpfen.

Der demografische Wandel verändert Erwartungen, Kultur und Know-how

Der Eintritt der Gen Z in den Arbeitsmarkt verändert nicht nur die Altersstruktur, sondern stellt auch neue kulturelle Weichen. Junge Beschäftigte stellen andere Anforderungen an ihre Arbeitgebenden – Flexibilität, Sinnorientierung und persönliche Entwicklung treten zunehmend an die Stelle von Sicherheit und klassischen Karrierepfaden.

Was junge Generationen erwarten



Flexibilität

statt starrer Arbeitszeiten

Sinn

und Werteorientierung im Job

Individuelle Entwicklung

statt Aufstieg nach Schema F

Risiken des demografischen Wandels

Gleichzeitig steht eine erfahrene Generation kurz vor dem Ruhestand. Jahrzehntelang aufgebautes Know-how, persönliche Netzwerke und informelles Wissen drohen verloren zu gehen – und das in vielen Branchen nahezu gleichzeitig. Ohne gezielte Übergabestrategien entsteht eine Wissenslücke, die sich nicht kurzfristig schließen lässt.

Potenzielle Bedrohungen

- Verlust von Erfahrungswissen und internen Abläufen
- Gefährdung von Kontinuität in Prozessen und Kundenbeziehungen
- Nachwuchskräfte sind ohne strukturelle Begleitung überfordert
- Die Kultur in Teams ändert sich schneller als HR-Verantwortliche mithalten können

Der Wandel birgt auch enorme Chancen – sofern Unternehmen ihn aktiv gestalten:

Maßnahmen wie Cross-Generational-Teams, strukturierter Wissenstransfer und Mentoring-Programme sichern nicht nur Know-how, sondern fördern auch gegenseitiges Verständnis und Zusammenhalt.

Mit dem Fachkräftemangel wächst der **Druck auf Teams**

Der Generationenwechsel verstärkt einen weiteren Trend, der sich seit einigen Jahren abzeichnet: Der Fachkräftemangel ist längst Realität und betrifft nahezu alle Branchen. Bereits heute geben **59 % der HR-Verantwortlichen** an, dass es deutlich schwieriger ist, Talente zu finden als noch vor fünf Jahren.

Der Engpass betrifft nicht nur hochspezialisierte Bereiche, sondern zieht sich quer durch Wirtschaft und Gesellschaft – von Tech über Pflege bis Handwerk und Verwaltung. Das stellt Organisationen vor strukturelle und kulturelle Herausforderungen.

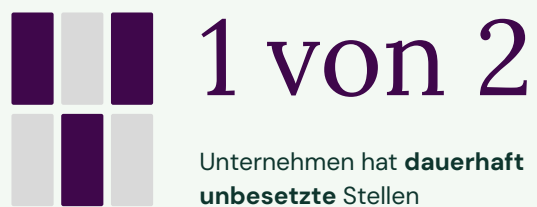
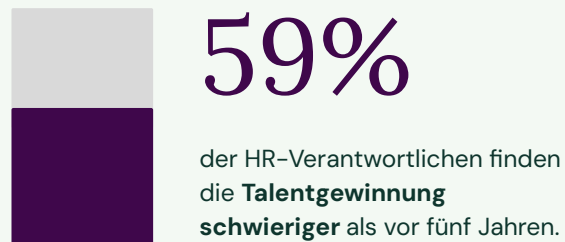
Doch die Folgen sind nicht nur wirtschaftlicher Natur.

Je mehr Stellen unbesetzt bleiben, desto größer wird der Druck auf bestehende Teams.

Arbeitslasten steigen, Überstunden nehmen zu – und damit auch die psychische Belastung der Mitarbeitenden.



Fachkräftemangel in Zahlen



Quelle: Personio

Abbau von Vielfalt und Inklusion gefährdet **Zukunftsfähigkeit**

Angesichts finanziellen Drucks, Fachkräftemangel oder Restrukturierungen geraten Diversitäts- und Inklusionsinitiativen in vielen Unternehmen ins Hintertreffen. Das kann langfristig tiefgreifende Folgen für Innovationskraft, Produktivität und Kultur haben.

Diversität wirkt – wirtschaftlich und kulturell

25%

häufiger überdurchschnittlich profitabel: Unternehmen mit hoher **Geschlechtervielfalt**

Quelle: LinkedIn Learning

19%

höhere Innovations-Erlöse in Firmen mit **vielfältigen Führungsteams**

Quelle: Inclusion24

87%

bessere Entscheidungen

Inklusive Teams

Quelle: PeopleThriver

35%

produktiver als andere Firmen

Vielfalt und Inklusion sind nicht nur Imagefaktoren, sondern harte Erfolgsgrößen. Unternehmen, die DEI (Diversity, Equity, Inclusion) streichen oder schleifen lassen, riskieren einen signifikanten ökonomischen Schaden.

Gleichzeitig zeigt sich: Für viele Beschäftigte – insbesondere aus jüngeren Generationen – ist Vielfalt ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. **Eine authentische, gelebte Inklusionskultur** wird so zum Schlüssel für erfolgreiche Employer-Branding-Strategien.

Kapitel 02

Status quo der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz

2025 zeigt ein klares Bild: Das mentale Wohlbefinden vieler Beschäftigter ist angeschlagen:

1 Die mentale Gesundheit von Mitarbeitenden ist im Sinkflug

2 Jobunsicherheiten rauben Mitarbeitenden Energie

3 Dauerkrisen schwächen die innere Widerstandskraft von Teams

Zu viel Stress, keine Zeit für Regeneration: **Mentale Gesundheit im Sinkflug**

Immer mehr Beschäftigte geraten an ihre Grenzen. Von außen prasseln schlechte Nachrichten auf uns ein, während wir gleichzeitig immer mehr um unsere Jobs fürchten. Mentale Erschöpfung nimmt dadurch in vielen Unternehmen spürbar zu – und mit ihr auch die Zahl krankheitsbedingter Ausfälle.

Aktuelle Daten zeigen: Nur rund ein Drittel der Mitarbeitenden schätzt den eigenen mentalen Zustand als stabil und belastbar ein. Besonders betroffen sind weibliche Fach- und Führungskräfte sowie ältere Beschäftigte.

Besonders auffällig: Aspekte wie Schlafqualität, Körperwahrnehmung oder Achtsamkeit rücken zunehmend in den Hintergrund. Viele Menschen agieren im reinen Funktionsmodus, oft ohne bewusste Pausen oder gezielte Regeneration.

Auch im aktuellen nilo Trendreport bleibt **Stress** das zentrale Thema. Das wirkt sich auf die Produktivität – HR kann hier aber gegensteuern.

Hol dir den Mental Health Report

Herunterladen



Mentale Belastung in Zahlen Quelle: Gallup

22% fühlen sich regelmäßig einsam

23% erleben häufig Traurigkeit

33% fühlen sich psychisch stabil und leistungsfähig

40% berichten von täglichem Stress

Burnout, depressive Verstimmungen und Angstzustände gehören inzwischen zu den häufigsten Gründen für Fehlzeiten



Mitarbeitende im „Überlebensmodus“

- Weniger Fokus auf Erholung und Achtsamkeit
- Kaum Zeit für bewusste Selbstfürsorge
- Regeneration wird zugunsten von Produktivität verdrängt

Diese Entwicklung ist ein Warnsignal, denn ohne langfristige Erholungsphasen sinken nicht nur Motivation und Leistung, sondern auch die Fähigkeit, mit Veränderungen und Krisen umzugehen.

(Job-)Unsicherheit führt zu Performance-Druck

Wirtschaftliche Instabilität, Umstrukturierungen und der rasante technologische Wandel setzen Beschäftigte zunehmend unter Druck. Besonders stark wirkt dabei die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren oder ersetzbar zu werden – eine mentale Belastung, die durch alle Branchen & Hierarchieebenen spürbar ist.

Laut **AXA Mind Health Program** geben mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass Jobunsicherheit ihre mentale Gesundheit deutlich beeinträchtigt. Die wirtschaftliche Lage bleibt angespannt und der technologische Wandel, insbesondere durch den Einsatz von KI, verstärkt diese Ängste zusätzlich.

Gleichzeitig nimmt die Arbeitsbelastung und der Performance-Druck in vielen Unternehmen schleichend zu. Aus Angst, als „nicht belastbar genug“ zu gelten und den Job zu verlieren, setzen viele keine klaren Grenzen mehr – und rutschen in eine gefährliche Dynamik.

Was als Ausnahmesituation beginnt, wird schnell zur Norm. Viele sind so erschöpft, dass sie kaum noch in der Lage sind, ihre Situation bewusst zu reflektieren – geschweige denn aktiv zu verändern.



Was ich zurzeit wahrnehme, ist, dass Menschen bereit sind, viel auszuhalten – aufgrund zunehmender Sorgen, auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht schnell Alternativen finden zu können.

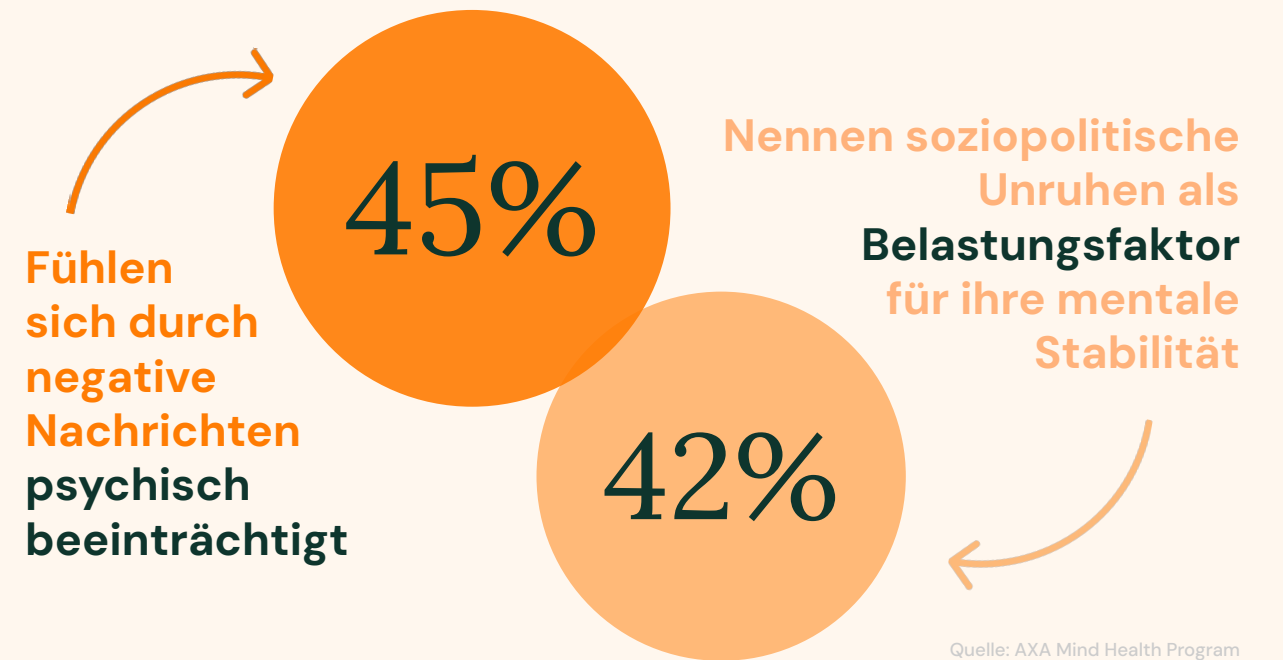
Dr. Stefanie Puckett

Dr. Stefanie Puckett
nilo-Psychologin

Dr. Stefanie Puckett ist Psychologin mit 20 Jahren Erfahrung und unterstützt Führungskräfte, Teams und Unternehmen als Beraterin und Executive Coach. Ihre berufliche Laufbahn führte sie durch Deutschland, die Schweiz und die USA, wo sie in Beratungsunternehmen, einem Fortune-500-Unternehmen und schließlich in ihrer eigenen Firma tätig war.

Grundunruhe durch Krisen treibt Mitarbeitende an ihre Grenzen

Globale Konflikte, Klimakatastrophen, politische Spannungen – der tägliche Nachrichtenstrom bringt für viele eine konstante emotionale Belastung mit sich. Diese äußeren Krisen machen nicht an der Bürotür halt, sondern wirken direkt auf das mentale Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



nilo-Psychologin **Dr. Stefanie Puckett** beschreibt diesen Zustand als „Grundunruhe“ – ein latentes Gefühl der Anspannung, das sich durch ständige Unsicherheit und eine angespannte Weltlage verstärkt. Diese emotionale Daueranspannung senkt nachweislich die Resilienz und macht es schwer, mit alltäglichen Herausforderungen konstruktiv umzugehen.

Auch nilo-Psychologin **Klaudia Statnik** beobachtet, dass es nicht die einzelne Krise ist, die Menschen zermürbt, sondern das „diffuse Grundrauschen“ aus vielen parallelen Entwicklungen: politische Unsicherheiten, wirtschaftliche Schwankungen, technologische Umbrüche durch KI und eine hohe Veränderungsdichte in Unternehmen.

Die Kombination aus sozioökonomischer Unsicherheit, digitalen Transformationen und der immer schnelleren Taktung organisationaler Veränderungen erzeugt ein Gefühl ständiger Bewegung – ohne dass immer klar ist, wohin.

Klaudia Statnik





Klaudia Statnik

nilo-Psychologin |
Systemische Beraterin |
Personalentwicklerin

Klaudia Statnik ist Psychologin, systemische Beraterin und Führungskraft im Bereich Talent und Leadership Development. Sie gestaltet Lern- und Entwicklungsräume, in denen Menschen ihre Selbstwirksamkeit und Reflexionsfähigkeit stärken, Beziehungen bewusst gestalten und dadurch Entwicklung auf individueller, zwischenmenschlicher und organisationaler Ebene anstoßen.

Entscheidend ist weniger die Veränderung selbst, sondern die Geschwindigkeit und Gleichzeitigkeit dieser Entwicklungen – bei gleichzeitig fehlendem Raum zur Verarbeitung.

Kapitel 03

Die größten Herausforderungen und Risiken für HR 2026

- 1** Technologische Entwicklungen
KI ist längst Teil unseres Arbeitsalltags – doch oft fehlen Kompetenzen, und Beziehungen leiden
- 2** Leadership
Viele Führungskräfte sind überlastet, ungeschult und innerlich erschöpft
- 3** Mentale Gesundheit
Ausfälle aufgrund mentaler Belastungen steigen und es drohen erschöpfte Systeme

KI als Risiko für Beziehungen am Arbeitsplatz

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur Prozesse – sie beeinflusst zunehmend auch, wie wir miteinander arbeiten. Viele klassische Formen der Zusammenarbeit – Brainstormings, Feedbackrunden, gemeinsame Problemlösungen – werden heute immer häufiger an KI-Systeme ausgelagert.

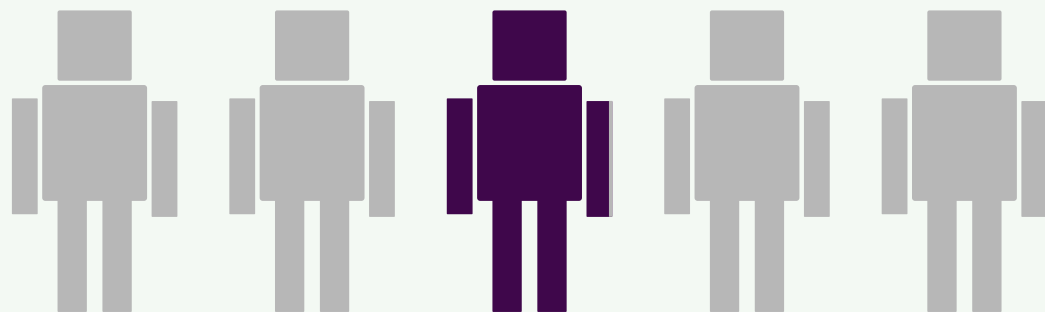
Dr. Stefanie Puckett beschreibt die Kehrseite klar:

„Der Trend geht sicher auch weiter in Richtung Mensch-KI-Team, was gleichzeitig dazu führen kann, dass menschliche Beziehungen unter Kolleg:innen abnehmen. Statt eine:n Kolleg:in anzusprechen, frage ich schnell KI.“

Daten stützen diese Beobachtung: Laut einer Umfrage von Indeed würden bereits 19 % der Befragten lieber mit einem KI-Assistenten als mit einem menschlichen Kollegen zusammenarbeiten. Für bestimmte Gruppen – etwa Menschen im Remote-Setting oder mit sozialer Unsicherheit – kann das zu Rückzug, Einsamkeit und sogar emotionaler Bindung an KI führen.

In einer Arbeitswelt, die sich in nie da gewesenem Tempo verändert, stehen HR und Führungskräfte vor einer doppelten Herausforderung: technologische Transformation und menschliche Stabilität gleichzeitig zu gestalten.

Laura Bornmann



19%

arbeiten lieber mit einem KI-Assistenten als mit einem menschlichen Kollegen oder einer Kollegin zusammen

Fehlende Kompetenzen in KI und Datenanalyse

Künstliche Intelligenz und datenbasierte Entscheidungen gewinnen in der Personalarbeit mehr und mehr an Bedeutung. Doch der technologische Fortschritt ist schneller als die Kompetenzentwicklung in vielen Unternehmen. In vielen HR-Teams fehlt es noch an Wissen, Strukturen und Prozessen, um mit Daten souverän und effektiv umzugehen.

Typische Herausforderungen im Umgang mit KI und HR-Daten

Unklarheit

darüber, welche Daten erhoben werden sollten und wie

Unsicherheit

im Umgang mit ethischen Fragen und neuen regulatorischen Anforderungen

Mangel

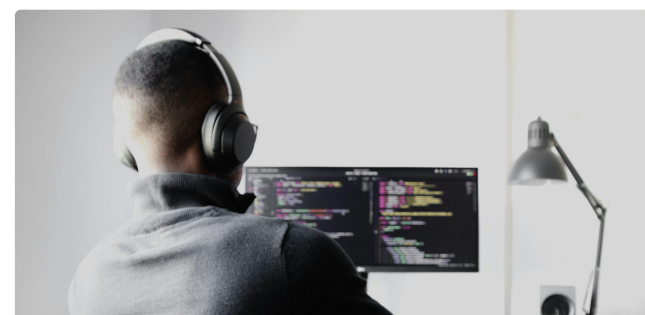
an formalen Prozessen zur Entscheidungsüberprüfung

Defizite

bei Know-how zur Interpretation und Nutzung von Kennzahlen

Marcus Hendel, VP HR bei Unite beschreibt die Herausforderung so:

„KI verändert Jobprofile und verlangt ein neues Skillset von Beschäftigten, während neue Regularien wie das Bürokratieentlastungsgesetz und die Entgelttransparenz-direktive zusätzliche Komplexität in unsere Arbeitswelt bringen. Wir begegnen diesen Risiken mit gezielten Maßnahmen für das Wohlbefinden und klaren Entwicklungspfaden durch Job-Leveling.“



Unite



Marcus Hendel
Personalleiter

Marcus Hendel verfügt über mehr als 13 Jahre Erfahrung als Leiter Personal bei Unite und der Mercateo Gruppe. Er ist spezialisiert auf die Führung multikultureller Teams und die Entwicklung von Personalstrategien, die Vielfalt, Inklusion und arbeitsrechtliche Compliance vereinen.

Schlechte Führung als Gesundheitsrisiko

Führung ist der stärkste Hebel für Motivation, Bindung und psychische Stabilität im Team. Doch Führungskräfte sind überlastet, werden kaum geschult und haben innerlich oft schon resigniert. Das hat weitreichende Folgen für ihre Teams.

Mitarbeitende fühlen sich orientierungslos, ihr Vertrauen schwindet, und die Produktivität im Team sinkt messbar. Trotzdem wird in vielen Organisationen weiterhin zu wenig in die gezielte Entwicklung und Begleitung von Führungskräften investiert.

Besonders besorgniserregend ist, dass noch immer so wenig in die Ausbildung und Begleitung von Führungskräften investiert wird, obwohl sie einen enormen Einfluss auf die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben.

Dr. Stefanie Puckett

Fehlende Schulungen führen dazu, dass Führungskräfte in Stresssituationen häufig unbewusst Fehlverhalten zeigen, was sich wiederum auf ihr Team auswirkt, mit potenziell weitreichenden Folgen:

- Unklare Kommunikation und fehlende Prioritäten
- Unrealistische Erwartungen ohne Rückhalt
- Misstrauen und sinkende emotionale Bindung
- Anhaltender Stress und unterschwellige Überforderung im Team

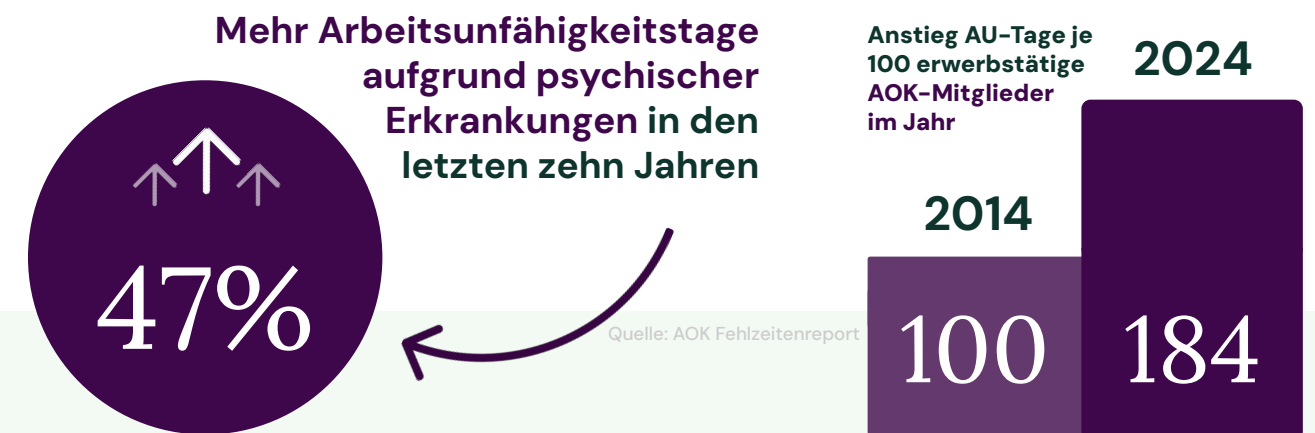
Nachhaltige Führung erfordert emotionale Kompetenz, psychologisches Grundverständnis und die Fähigkeit, Teams durch Unsicherheit zu führen. Ohne gezielte Entwicklung in diesen Bereichen droht schlechte Führung zu einem der größten mentalen Gesundheitsrisiken in Organisationen zu werden.



Ausfälle aufgrund mentaler Belastungen

Psychische Erkrankungen zählen mittlerweile zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsausfälle – mit stetig steigender Tendenz. Der AOK-Fehlzeitenreport zeigt: Es handelt sich nicht um Einzelfälle, sondern um einen systemischen Trend, der Arbeitswelt und Organisationen tiefgreifend betrifft.

Entwicklung der Fehlzeiten



Diese Entwicklung ist kein individuelles Versagen, sondern das Resultat organisationaler Rahmenbedingungen.

Leadership-Expertin Karin Lausch bringt es auf den Punkt: „Burnout entsteht selten im luftleeren Raum, sondern an den Schnittstellen von Arbeitsorganisation und Kultur.“

Gerade deshalb helfen punktuelle Einzelmaßnahmen wie einzelne Resilienztrainings oder Entspannungskurse nicht weiter, denn die Ursachen sind strukturell bedingt. Was es braucht, sind dauerhafte, systemisch verankerte Ansätze – von Arbeitszeitgestaltung über Führungskultur bis hin zu echter Mitgestaltung im Alltag.

Fehlendes Sinnerleben, Wertekonflikte, das Ausbleiben von Selbstwirksamkeitserfahrungen und das ständige Gefühl des Ausgeliefertseins bilden die Nährböden für Erschöpfung.

Karin Lausch

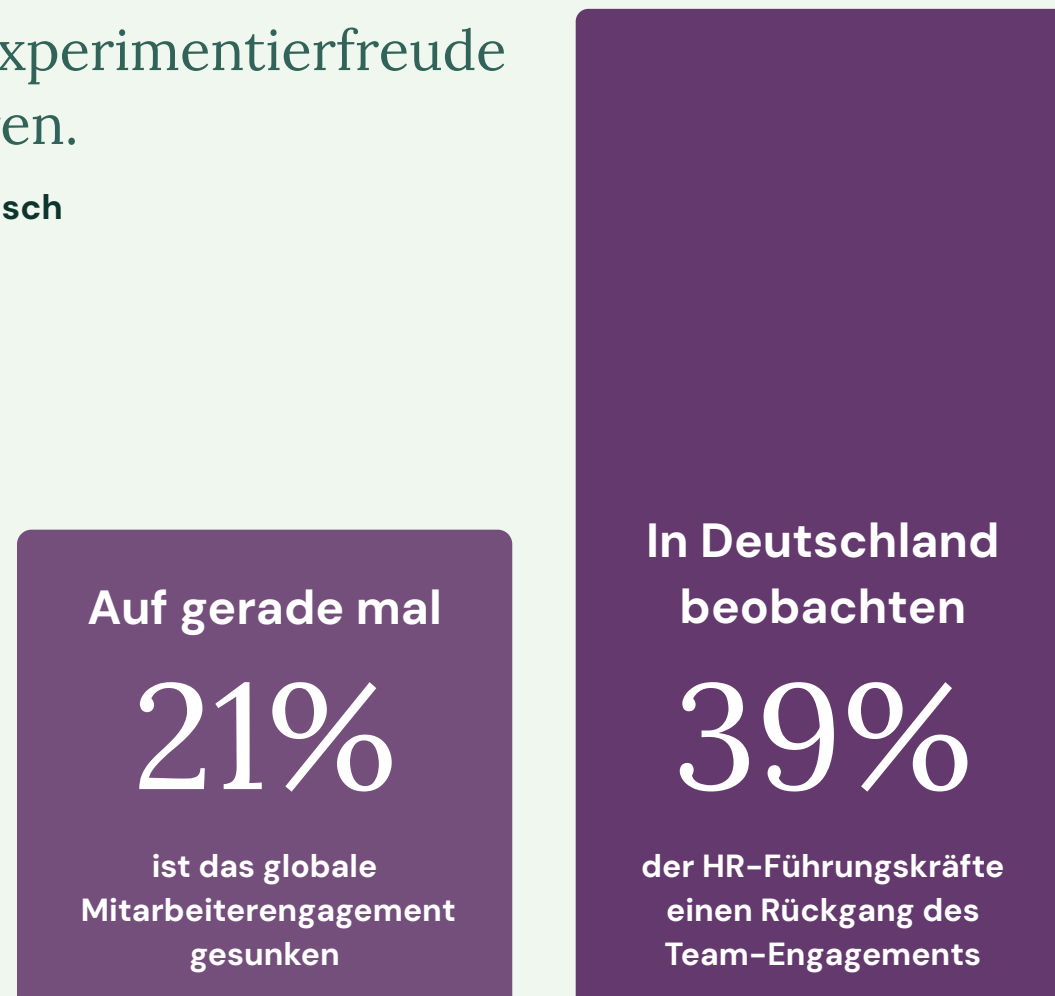
Hinzu kommt die Auflösung fester Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben: Ständige Erreichbarkeit und eine omnipräsente Erwartung an permanente Leistungsbereitschaft verschärfen das Risiko.

Karin Lausch
Leadership- & Vertrauensexpertin | TEDx Speaker | Executive Coach

Karin Lausch ist eine der gefragtesten Vordenkerinnen zu den Themen Führung und Vertrauen in Deutschland, Bestseller-Autorin und Executive Coach. Sie unterstützt Führungskräfte dabei, eine menschliche, vertrauensvolle und innovative Kultur zu entwickeln.

66
Ganze Systeme rutschen in den Überlebensmodus. Wir sind hypervorsichtig, ängstlich und konfliktscheu – und genau dadurch gehen Risikobereitschaft und Experimentierfreude verloren.

Karin Lausch



Der wirtschaftliche Schaden, rund

438 Mrd. USD

Produktivitätsverlust

Kapitel 04

Die größten Potenziale und Chancen für HR

2026

1 Technologische Entwicklungen

KI als Chance – wenn technologische Effizienz gefördert und mit menschlicher Verantwortung verbunden wird

2 HR-Strategie

HR kann den demografischen Wandel meistern und dem Fachkräftemangel erfolgreich begegnen

3 Leadership

Führung ist ein Hochrisiko-Job und muss auch so wahrgenommen und unterstützt werden

4 Mentale Gesundheit

Investitionen in die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden ist der größte HR-Hebel für den Erfolg des Unternehmens

KI: Technologische Effizienz mit menschlicher Verantwortung verbinden

KI wird nur dann zum Gamechanger, wenn sie strategisch und menschenzentriert eingesetzt wird. Mit dem richtigen Ansatz kann sie die HR-Arbeit jedoch transformieren: von administrativer Entlastung bis hin zur gezielten Talententwicklung.

Marcus Hendel von Unite sagt dazu:

„Der Mehrwert entsteht, wenn wir Daten und KI nutzen, um Talente gezielt zu fördern, Prozesse effizienter zu gestalten und repetitiv-administrative Tätigkeiten zu automatisieren – ohne den Menschen aus dem Blick zu verlieren.“

HR spielt hier eine Schlüsselrolle:

Sie muss die Kompetenzentwicklung vorantreiben, Transparenz schaffen und sicherstellen, dass KI die menschliche Arbeit ergänzt – nicht ersetzt.

„Eine zentrale Herausforderung wird darin liegen, technologische Effizienz mit menschlicher Verantwortung zu verbinden. Denn wo KI Entscheidungen unterstützt, bleibt die ethische, empathische und kontextbezogene Bewertung zutiefst menschlich.“

Laura Bornmann

Stand der KI-Kompetenz

wünschen sich mehr Unterstützung beim Upskilling laut Personio

44%

36%

der Beschäftigten erhalten **ausreichende Schulungen** zum Umgang mit KI

Quelle: Personio



Laura Bornmann
Leadership Coach & Beraterin

Laura Bornmann ist eine der führenden Stimmen für New Leadership in Deutschland. Sie ist Beraterin und Coach, Podcast-Host, Hochschul- und Beirätin, Keynote Speaker und LinkedIn Top Voice.

Die notwendigen Zeit- und Ressourceninvestitionen für Prozessdigitalisierung sind begrenzt, dabei aber entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz künftiger Arbeitsweisen.

Sandra Himmeldirk



Sandra Himmeldirk

Head of People & Culture DACH
| Ennismore Germany GmbH

Sandra Himmeldirk ist Personalverantwortliche der Ennismore Germany GmbH. Sie verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung im Hospitality-Bereich und ist ausgebildete Mental Health First Aider.

Was HR-Verantwortliche tun können

- 01 Strategie für KI entwickeln:** Einsatzfelder definieren und ethische Leitplanken festlegen, um Vertrauen und Akzeptanz im Team zu sichern. HR-Teams können z.B. KI-Assessments einsetzen, um Skill-Gaps und individuelle Lernpfade datenbasiert abzuleiten.
- 02 Schulungen anbieten:** Mitarbeitende und Führungskräfte befähigen, KI kompetent und sicher zu nutzen. Digitale Lernplattformen wie Coursera for Business, Udemy Business oder LinkedIn Learning bieten Module zur KI-Kompetenzentwicklung.
- 03 Zeit und Raum für Experimente schaffen:** Mitarbeitende sollten die Chance bekommen, KI-Tools & -Prozesse auszuprobieren und daran zu wachsen.
- 04 Prozesse entlasten:** Administrative Aufgaben durch KI automatisieren, um Raum für zwischenmenschliche und kreative Arbeit zu schaffen. HR kann ihr mit einem Pilotprojekt starten, in dem ein Prozess, der zeitintensiv und repetitiv ist, ausgewählt und automatisiert wird.
- 05 Menschlichkeit & Vertrauen stärken:** Technologie als Ergänzung zur menschlichen Interaktion begreifen – nicht als Ersatz. KI kann zum Beispiel bei der Vorauswahl von Bewerbungen helfen, doch der persönliche Kontakt im Bewerbungsgespräch bleibt unverzichtbar. Genauso können E-Mails für die interne Kommunikation über KI generiert werden, HR und Führungskräfte sollten aber dennoch proaktiv und im persönlichen Kontakt kommunizieren und Vertrauen aufbauen.

Demografischen Wandel meistern: Wissen sichern, mentale Gesundheit stärken

Der demografische Wandel stellt HR vor eine doppelte Herausforderung: Auf der einen Seite fällt es immer schwerer, junge Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Auf der anderen Seite gehen mit dem Ausscheiden erfahrener Mitarbeitender wertvolles Wissen & eingespielte Strukturen verloren.

Gleichzeitig zeigt sich: **Die mentale Belastung ist ungleich verteilt** – mit besonders hohen Werten bei der jungen Generation.



Was HR-Verantwortliche tun können

01 Wissen sichern:

Cross-Generational-Teams und Mentoring-Programme etablieren, um Erfahrung weiterzugeben und generationsübergreifendes Lernen zu fördern. Digitale Wissensplattformen wie Confluence, Notion oder SharePoint Knowledge Bases aufbauen, um Erfahrungswissen strukturiert zu dokumentieren.

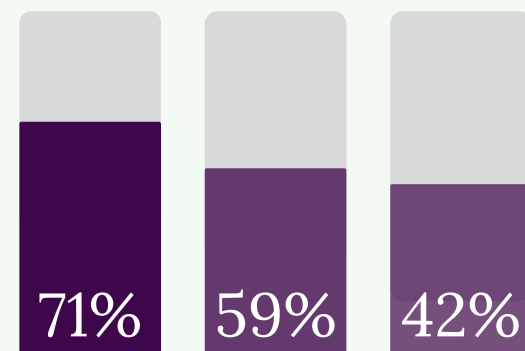
02 Junge Mitarbeitende stärken:

Psychologische Sicherheit und klare Entwicklungspfade schaffen – etwa durch transparente Kommunikation und gezielte Förderung.

03 Flexible Arbeit ermöglichen:

Remote- und Hybridarbeit klug gestalten – Mitarbeitende, denen Vertrauen im Homeoffice entgegengebracht wird, sind laut Personio mehr als doppelt so motiviert und wechseln seltener den Job.

Mentale Belastungen im Generationenvergleich



Gen Z Millennial Ältere

bewerten ihre mentale Gesundheit am Arbeitsplatz als schlecht

Hauptgründe: Fehlende Sicherheit, hoher Erwartungsdruck, unsichere Arbeitswelten

Quelle: 2024: Workplace wellness research

04 Generationenübergreifende Kultur aufbauen:

Gegenseitiges Lernen und Wertschätzung stärken – als Grundlage für Motivation und mentale Stabilität.

05 Gen Z aktiv einbeziehen:

Junge Mitarbeitende gezielt in Kulturinitiativen, Werteprozesse und Kommunikationsgremien wie Kultur-Komitees oder Diversity Boards integrieren.

Zukunft braucht Entwicklung UND Erfahrung: Skillbasiertes Recruiting und interne Mobilität

Fachkräftemangel und Kostendruck zwingen Organisationen zum Umdenken. Statt auf starre Rollenmodelle **setzen immer mehr Unternehmen auf skillbasierte Strukturen**, die auf individuelle Stärken, Lernfähigkeit und interne Mobilität bauen.

Skillbasiertes Recruiting und interne Mobilität zählen 2026 zu den wirksamsten Hebeln für HR. Sie ermöglichen es, Talente unabhängig von formalen Jobtiteln oder traditionellen Karrierewegen einzusetzen.

“**Individuelle Karrierewege und kontinuierliche Weiterbildung bleiben entscheidend, auch wenn sich Jobprofile durch technologische Veränderungen wandeln.**”

Marcus Hendel

Entscheidend ist dabei der Shift im Mindset:

Statt nur auf die Berufserfahrung zu achten, zählen Unternehmen immer mehr auf Stärken, Lernbereitschaft und Entwicklungspotenzial.

Was HR-Verantwortliche tun können

01 Fähigkeiten statt Titel priorisieren:

Skills sichtbar machen und Einstellungsprozesse stärker an Kompetenzen ausrichten. KI-basierte Talent-plattformen wie Eightfold AI, Personio Skill Matrix oder Beisen Talent Management können dabei helfen, Skills zu erfassen.

02 Interne Mobilität fördern:

Mitarbeitenden ermöglichen, neue Rollen oder Projekte im Unternehmen zu übernehmen, anstatt vorrangig extern zu rekrutieren und interne Jobbörsen und Talent-Marktplätze einsetzen.

Fast jedes zweite Unternehmen

setzt inzwischen gezielt auf **Upskilling**, um den wachsenden Kompetenzbedarf intern zu decken.



Quelle: HR-Report 2025

03 Upskilling & Reskilling verankern:

Lernprogramme auf zukünftige Anforderungen ausrichten – mit Fokus auf technologische, kommunikative und adaptive Fähigkeiten. **nilo bietet zum Beispiel gezielt Content und Gruppenformate** zu zukunftsfähigen Skills wie Resilienz, Stress- und Selbstmanagement.

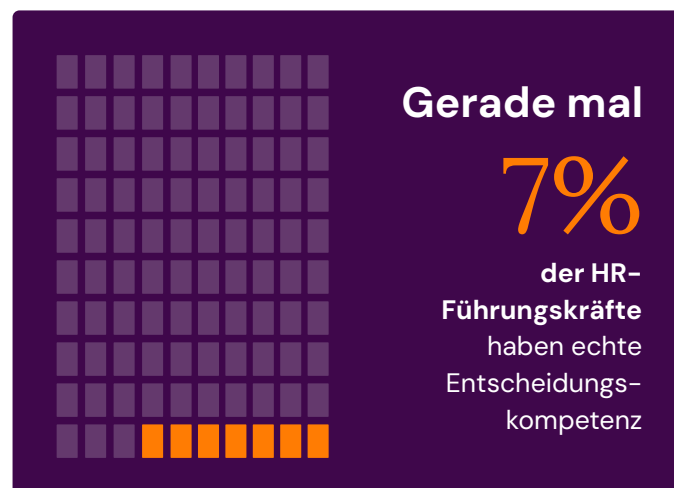
04 Interne Stärken erkennen:

Entwicklungspfade schaffen, die Potenziale sichtbar machen und die Bindung ans Unternehmen stärken. Mitarbeitenden könnte zum Beispiel angeboten werden, in anderen Abteilungen oder Projekte zu wechseln und dort zeitweise neue Aufgaben zu übernehmen. So werden Stärken entdeckt und Talente praktisch sichtbar gemacht.

HR als **strategischen Partner** positionieren

In einer Arbeitswelt, die von KI, Fachkräftemangel und mentaler Belastung geprägt ist, sollte klar sein: HR steht nicht mehr am Rand – sondern im Zentrum unternehmerischer Entscheidungen. Trotzdem verfügen nur wenige über den nötigen Einfluss.

Laut Personio nutzen nur 7 % der HR-Führungskräfte Personaldaten strategisch, um ihre Entscheidungen nachvollziehbar zu dokumentieren.



Ziel sollte es sein, gemeinsam mit der Geschäftsführung an den wirklich großen Fragen zu arbeiten: Wie bauen wir Organisationen, die agil bleiben? Wie kombinieren wir Technologie mit Menschlichkeit? Und wie sorgen wir dafür, dass Menschen langfristig gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben?



Linh Grethe
CEO & Gründerin HR Collective

Linh Grethe ist Gründerin & Geschäftsführerin des HR Collective – einer Kreativagentur für HR Brands und zugleich einer lebendigen Community-Plattform für HR-Professionals.

Laura Bornmann sieht das so:

KI schafft den Freiraum für strategische Arbeit.

KI wird die HR-Landschaft grundlegend verändern. Viele administrative Aufgaben – vom Bewerbungs-Screening über Vertragsmanagement bis hin zu Reporting und Analytik – werden zunehmend automatisiert.

Dadurch entsteht Raum für das, was HR wirklich strategisch macht: Kultur gestalten, Talente entwickeln und Führung menschlicher machen. Die Rolle von HR wandelt sich damit vom Verwalter zum Gestalter von Mitarbeitendenerlebnissen, vom Prozesshüter zum Enabler von Potenzialentfaltung.

Die zentrale Herausforderung: HR muss sich als Impulsgeberin für Zukunftsfragen positionieren – nicht nur ausführend, sondern aktiv mitgestaltend.

HR sollte sich fragen: Wo können wir noch besser werden? Was brauchen unsere Mitarbeitenden von uns? Wer diese Antworten ernst nimmt & danach handelt, wird automatisch sichtbarer und relevanter im Unternehmen.

Linh Grethe

“Digitales Know-how und analytische Kompetenz werden zunehmend zu zentralen Erfolgsfaktoren in der P&C-Funktion. Die klassische Rolle als reine „Mitarbeiterbetreuung“ wandelt sich hin zu einer strategischen, ganzheitlichen People-&-Data-Rolle, die Technologie, Kultur und Organisation miteinander verbindet.

Sandra Himmeldirk

Was HR-Verantwortliche tun können

- 01 Daten strategisch nutzen:** People Analytics einsetzen, um Trends früh zu erkennen und Entscheidungen evidenzbasiert zu treffen. Eine Möglichkeit sind zum Beispiel monatliche „Workforce Insights Reports“, die datenbasierte Vorschläge zur Optimierung beinhalten. **nilo bietet über das HR-Dashboard** datenbasierte Einblicke in die Nutzung der Plattform und das Customer Success Team unterstützt HR-Verantwortliche, die Erkenntnisse daraus in konkrete Maßnahmen zu übersetzen.
- 02 Repetitive Aufgaben automatisieren:** um mehr Zeit für strategische Themen zu schaffen. Das kann zum Beispiel Lebenslauf-Screening durch KI oder ein digitaler Onboarding-Prozess sein, in dem neue Mitarbeitende automatisch alle relevanten Unterlagen, Zugänge und Schulungsinformationen erhalten.
- 03 Mit der Geschäftsführung auf Augenhöhe arbeiten:** HR-Themen in die strategische Planung integrieren – von Kultur über Technologie bis zur Personalentwicklung. Hier lohnt es sich, datengetrieben zu arbeiten: Mit konkreten Kennzahlen kann gegenüber der Geschäftsführung verdeutlicht werden, wie HR-Initiativen zur Zielerreichung im Unternehmen beitragen.
- 04 Gesundheit und Leistung verbinden:** Mentale Gesundheit, Engagement und Produktivität als Ziele festlegen und gemeinsame Kennzahlen etablieren. Das können Wellbeing oder Engagement Scores in Umfragen sein oder auch Metriken in Gesundheitsplattformen wie nilo.



Führung als Hochrisiko-Job: Leadership muss richtig unterstützt werden

Führungskräfte sind tragende Säulen jeder Organisation – und gleichzeitig zunehmend unter Druck. Sie sollen Orientierung geben, Teams motivieren, Ergebnisse sichern und dabei gleichzeitig Familie, Gesundheit und eigene Ansprüche unter einen Hut bringen.

Hinzu kommt ihre Sandwich-Position zwischen C-Level und Team: Sie stehen unter den Erwartungen der Geschäftsführung, sollen strategische Veränderungen umsetzen – und gleichzeitig ihr Team unterstützen. Dabei sind sie oft mit Themen konfrontiert, für die sie fachlich nicht ausgebildet wurden: mentale Belastungen, Konflikte zwischen Mitarbeitenden oder der Aufbau psychologischer Sicherheit im Team.

“**Der eigene Anspruch ist oft das größte Thema. Viele wollen in allen Lebensbereichen funktionieren – im Job, in der Familie, im Sport. Der permanente Vergleich in sozialen Medien verschärft diesen Druck zusätzlich.**“


André Motzkus



André Motzkus
nilo-Psychologe | Trainer | Mentor

André Motzkus begleitet Führungskräfte dabei, ihre eigenen Grenzen zu überwinden, Burnout vorzubeugen und ihre Handlungsfähigkeit sowie innere Stärke zurückzugewinnen.

Führung ist längst ein Hochrisiko-Job für mentale Gesundheit – und wird in vielen Organisationen trotzdem noch zu selten als solcher betrachtet.



- 03 Anlaufstellen einrichten:** Niedrigschwellige Angebote wie nilo schaffen, in denen Führungskräfte Unterstützung, Austausch und Supervision erhalten, bevor Belastung zur Krise wird.
- 04 Entlastung durch externe Anlaufstellen:** Auch Mitarbeitende sollten eine Anlaufstelle für mentale Belastungen haben – z.B. in Form von **1:1-Sitzungen mit nilo-Psycholog:innen**. Das entlastet Führungskräfte in dieser Aufgabe.

Was HR-Verantwortliche tun können

- 01 Führungskultur bewusst gestalten:** In Workshops, gemeinsam mit Mitarbeitenden, anhand von Werten konkret Maßnahmen erarbeiten, umsetzen und nachverfolgen – dies kann auch in Form kreativer Projekte oder künstlerischer Ausdrucksformen geschehen.
- 02 Schulungen anbieten:** Führungskräfte in mentaler Gesundheit, Kommunikation und Selbstführung qualifizieren – praxisnah und kontinuierlich. Hier bietet sich zum Beispiel auch ein Erste-Hilfe-Kurs für mentale Gesundheit an.

Kurzfristige Maßnahmen = langfristiges Problem – Prävention muss strukturell integriert werden

Die zunehmende Zahl psychischer Belastungen zeigt deutlich: Einzelmaßnahmen greifen zu kurz. „Wir müssen unsere Probleme nicht auf Basis von Psyche oder Verhalten, sondern in systemischen Strukturen angehen. Denn dort sind sie begründet“, erklärt Karin Lausch.

Echte Prävention bedeutet, Arbeit neu zu denken. Unternehmen, die jetzt den Mut haben, Strukturen zu hinterfragen und Mitarbeitende stärker einzubeziehen, schaffen nicht nur gesündere Arbeitsbedingungen, sondern stärken auch Motivation und Bindung.

“**Das ist eine große Chance, tiefer zu gehen als Achtsamkeitskurse und Extra-Urlaubstage. Was sich verändern muss, ist die Art, wie wir arbeiten. Menschen müssen Einfluss nehmen können.**“

Karin Lausch



Maren Dembeck
Geschäftsführerin
Hirschen Group Hub GmbH

Dass sich Investitionen in mentale Gesundheit lohnen, ist längst belegt: **Laut Gallup** liegt das globale **Produktivitätspotenzial durch höheres Engagement bei 9,6 Milliarden USD** – rund 9 % des weltweiten BIP.

“**Die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit. nilo ermöglicht uns, professionelle Unterstützung unkompliziert und vertraulich anzubieten – ein entscheidender Schritt, um präventiv zu handeln und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede:r sicher und unterstützt fühlt.**“

Maren Dembeck

nilo-Psychologin Klaudia Statnik betont: „Unternehmen sollten mentale Gesundheit nicht als Benefit begreifen, sondern als festen Bestandteil von Führung, Kultur und Strategie. Das bedeutet: Strukturen schaffen, die wirklich tragen – Räume für Regeneration, eine Meeting- und Arbeitskultur, die nachhaltiges Arbeiten erlaubt, und Führungskräfte befähigen, nicht nur Leistung, sondern auch Belastung im Blick zu haben.“



Was HR-Verantwortliche tun können

- 01 Bewusstsein schaffen:** Mitarbeitende für mentale Gesundheit sensibilisieren und Ressourcen wie zum Beispiel nilo anbieten und sichtbar machen. Durch Workshops oder interne Kampagnen aufklären, wie etwa Mental Health Wochen oder Lunch & Learns.
- 02 Gesunde Strukturen schaffen:** Gesunde Strukturen entstehen, wenn die Arbeits- und Meetingkultur regelmäßig hinterfragt und an die tatsächlichen Bedürfnisse angepasst wird. Das können etwa kürzere, zielorientierte Meetings und realistische Arbeitszeiten sein.
- 03 Job Crafting fördern:** Mitarbeitenden Freiraum geben, ihre Aufgaben aktiv mitzugestalten.
- 04 Führungskräfte befähigen:** Schulungen zu psychologischer Sicherheit und gesundheitsförderlicher Führung anbieten – zum Beispiel über **nilos Management Coaching Modul**.
- 05 Strukturelle Check-ups etablieren:** Regelmäßige „Health Audits“ einführen, um zu prüfen, ob Arbeitszeiten, Kommunikationswege, Zielsysteme oder Führungspraxis gesundheitsförderlich sind.
- 06 Digitale Präventionsplattformen einsetzen:** Lösungen wie nilo bieten niedrighschwellig digitalen Zugang zu psychologischer Unterstützung, Reflexion und Stressbewältigung für Unternehmen jeder Größe.



Tipps für individuelle Resilienz

von Dr. Stefanie Puckett

- ✓ Identifiziere deine wichtigsten Stressquellen und prüfe, welche du tatsächlich beeinflussen kannst – der Circle of Control hilft dabei, Verantwortung gezielt loszulassen
- ✓ Plane regelmäßige Erholungszeiten mit klaren Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeitphasen
- ✓ Etabliere kleine Regenerationsroutinen im Alltag
- ✓ Führe ein Dankbarkeitstagebuch
- ✓ Schaffe feste Feierabendrituale



Individuelle Belastungen brauchen individuelle Lösungen

Mentale Gesundheit ist so individuell wie die Menschen im Unternehmen – und genau darin liegt der Schlüssel für eine erfolgreiche Wellbeing-Strategie. „Ein One-Size-Fits-All-Ansatz funktioniert nicht, wenn wir nicht differenziert auf verschiedene Lebenslagen, Hintergründe und Verpflichtungen eingehen“, betont Psychologin Klaudia Statnik.

Gerade jüngere Generationen wie die Gen Z erwarten von Arbeitgeber:innen ein echtes Commitment: psychologische Sicherheit, offene Kommunikation über Belastungen, flexible Arbeitsmodelle – und Angebote, die zu ihrem Alltag passen.

Für echte Wirksamkeit müssen mentale Gesundheitsangebote die Lebensrealitäten verschiedener Berufsgruppen abbilden – von Mitarbeitenden im Außendienst bis zur Produktion.

Genau hier setzt nilo an: Die Plattform begleitet Unternehmen nicht nur beim Rollout, sondern auch bei der zielgruppengerechten Kommunikation im Team. Das vielseitige Angebot reicht von digitalem Content über Gruppenformate bis hin zu 1:1-Sitzungen in über 50 verschiedenen Sprachen. Die App ist von überall nutzbar – und ermöglicht es jeder und jedem, auf eine individuell passende Weise Unterstützung zu finden.

Häufige Hindernisse in Unternehmen

- Angebote sind schwer zu finden, im Intranet versteckt oder schlecht erklärt
- Die Ansprache ist nicht zielgruppengerecht oder abstrakt
- Der konkrete Nutzen bleibt unklar – es fehlt der persönliche Bezug
- Formate passen nicht zu allen Berufsgruppen, z. B. im Außendienst oder der Produktion
- Bedenken rund um Anonymität und Datenschutz

Doch in der Praxis zeigt sich: Viele Angebote zur mentalen Gesundheit erreichen genau jene nicht, die sie am dringendsten brauchen:

„Die Heavy User sind meist ohnehin schon gesundheitsaffin – die, die es am nötigsten hätten, nutzen die Angebote oft gar nicht.“

Dr. Eva Elisa Schneider

Tipps für HR-Verantwortliche

- 01 Zielgruppenspezifisch denken:** Formate für die mentale Gesundheit unterschiedlicher Berufsgruppen und Lebensphasen entwickeln – etwa an Eltern, pflegende Angehörige, Berufseinsteigende oder Mitarbeitende 55+.
- 02 Maßgeschneiderte Kommunikation:** Inhalte auf Sprache, Tonalität und Kanal anpassen – etwa Videos für junge Zielgruppen, Plakate und persönliche Ansprechpersonen in der Produktion.
- 03 Partizipativ gestalten:** Mitarbeitende frühzeitig in die Entwicklung und Auswahl von Angeboten für die mentale Gesundheit einbeziehen – durch Umfragen, Feedbackrunden oder Pilotprojekte, die echte Mitgestaltung ermöglichen.
- 04 Zugang erleichtern:** Angebote sichtbar, leicht zugänglich und niedrighschwellig gestalten – z. B. durch mobile Kanäle, Plakate im Arbeitsumfeld oder kurze Formate wie Lunch & Learns, die informieren und aktivieren.
- 05 Relevanz klar kommunizieren:** Den individuellen Nutzen betonen („What’s in it for me?“) und persönliche Geschichten oder Beispiele nutzen, um Hürden abzubauen.
- 06 Erfolg messen:** Feedbackschleifen und regelmäßige Evaluation integrieren, um Wirksamkeit und Akzeptanz zu prüfen.

Dr. Eva Elisa Schneider
Psychologin | Speaker | Mental Health at Work | LI Top Voice

Dr. Eva Elisa Schneider ist Psychologin, Psychotherapeutin, Autorin, ehemalige Führungskraft, Forscherin, Dozentin und Mentorin. Ihre Mission: moderne Arbeitswelten zu schaffen, die mentale Gesundheit fördern – denn mentale Gesundheit darf kein Tabu sein.

Kapitel 05

Action-Plan 2026

So machst du mentale Gesundheit zum Erfolgsfaktor



Persönliche und professionelle Weiterentwicklung

- Kontinuierliche Weiterbildung durch HR-spezifische Lernpfade (z. B. AIHR, Haufe Akademie, LinkedIn Learning), vor allem rund um mentale Gesundheit, KI und datenbasierter HR-Arbeit.
- Dokumentiere Learnings im Team – z. B. als Lunch & Learn-Format oder kurzen Erfahrungsbericht im Intranet.
- Regelmäßige Selbstreflexion: Was verändert sich im Jobbild von HR, welche Skills sind morgen entscheidend? Du könntest zum Beispiel auch einen Workshop zum Thema „Future Skills für HR 2026“ organisieren.
- Baue ein Netzwerk auf, nutze HR-Communities und nimm an verschiedenen HR-Events teil.

01



KI und Technologie verzahnen

- Definiere eine klare KI-HR-Roadmap: Wo kann Automatisierung Prozesse vereinfachen (Recruiting, Learning, Administration)? Wo könnte sie zwischenmenschliche Beziehungen gefährden?
- Starte ein Pilotprojekt zur Automatisierung eines Routineprozesses, z. B. Bewerbungs-Vorselektion oder digitale Onboarding-Prozesse.
- Organisiere Schulungen zu Datenkompetenz & ethischer KI – z. B. über interne Learning Sprints oder externe Anbieter.

02

Analysebasierte Entscheidungsgrundlagen schaffen

- Setze People Analytics gezielt ein: Entwickle Frühwarnsysteme für mentale Belastung (z. B. durch nilo, Pulsbefragungen, Abwesenheitsdaten, qualitative Stimmungsbilder).
- Definiere Kennzahlen, die regelmäßig gemessen werden (z. B. Burnout-Score aus anonymen Umfragen, jährliche Fluktuationsrate oder Mitarbeiterzufriedenheit.)
- Dokumentiere Entscheidungen im HR-Journal & führe Evaluationen mindestens halbjährlich durch: Was hat gewirkt, was nicht?
- Kombiniere People Analytics und Predictive Tools (z. B. Personio Insights) als Entscheidungsgrundlage.

03



Mentale Gesundheit strategisch verankern

- Setze quartalsweise Pulschecks und Abwesenheitsanalysen auf, um Veränderungen zu erkennen. Wenn es die Größe der Teams erlaubt, erstelle Dashboards für direkte Führungskräfte.
- Führe Meeting-freie Tage oder Fokuszeiten gezielt ein, z. B. im Team durch Kalenderblockierung und Evaluation zur Termindichte.
- Biete ein Führungskräfte-Training zu „psychologischer Sicherheit & Selbstführung“ an, etwa als eigenes Modul in Zusammenarbeit mit einem **Anbieter wie nilo**.
- Führe Lösungen ein, die die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft abbilden. Frage Mitarbeitende in anonymen Umfragen nach ihrer Meinung und ihrem Feedback.

04





Präventionsmaßnahmen: von kurzfristigen Maßnahmen zu Strukturveränderungen anstoßen

- Organisiere die jährliche psychische Gefährdungsbeurteilung als interaktive Workshop-Reihe, inklusive anonymem Input der Mitarbeitenden.
- Entwickle eine verbindliche Gesundheitsleitlinie mit klaren Kennzahlen, z. B. Zielwert für Fehlzeitenreduktion, und stelle sie im Intranet bereit.
- Gestalte die Meeting- und Arbeitskultur um: Führe einen Quality-Check für Termine ein und plane Erholungsfenster ein
- Implementiere hybride Arbeitsmodelle mit klaren Rahmen, z. B. definierte Remote-Tage und Kommunikationserwartungen im Teamhandbuch, um ständige Erreichbarkeit zu vermeiden.
- Fördere gesunde Teamdynamik durch transparente Aufgaben- und Rollenklärung sowie regelmäßige Überprüfung der Arbeitslast, damit Überlastung früh erkannt und vermieden wird.

05



Veränderungsbereitschaft systematisch fördern

- Etabliere „Change Cafés“ als offenes Format für alle Mitarbeitenden und dokumentiere Learnings als Case Studies.
- Bringe einen „Emotions-Check“ in Team-Meetings ein. Bei jeder Veränderung sollte besprochen werden: Was bewegt, wo sind Widerstände? Nimmt Bedenken ernst, adressiere sie klar und kommuniziere Hilfsangebote.
- Teile Fortschritte und Erfolgsgeschichten monatlich in gemeinsamen Kanälen und lade Mitarbeitende und Teams ein, ihre eigenen Geschichten beizutragen.

08

Skillbasierte Organisation entwickeln

- Führe ein Skill-Mapping-Tool (z. B. Eightfold AI) ein und führe einen ersten Kompetenz-Scan im Team durch.
- Starte ein Pilotprojekt zur Jobrotation und interner Mobilität: Mitarbeitende wechseln für drei Monate in eine andere Abteilung und berichten im Teammeeting über Learnings.
- Führe Formate wie Microlearning und Mentoringprogramme ein – etwa interne „Learning Sprints“ oder Buddy-System für neue Mitarbeitende

06



Führungskräfte schulen & unterstützen

- Biete **Führungskräfteschulungen** mit Fokus auf psychologische Sicherheit als Pflicht an, etwa in Kooperation.
- Installiere Peer-Gruppen und regelmäßige Supervision, z. B. ein offener Reflexionsraum für Führungskräfte einmal pro Quartal, um Führungskräfte zu entlasten
- Organisiere „Open Failure Talks“: Einmal pro Quartal teilen Führungsteams ihre Learnings aus Fehlentscheidungen offen mit dem gesamten Unternehmen.

09



Generationenunterschiede & Diversität berücksichtigen

- Führe ein generationsübergreifendes Mentoringprogramm ein: Setze Tandems aus Gen Z und erfahrenen Mitarbeitenden zusammen und organisiere einen Culture Workshop.
- Führe ein Komitee zur Unternehmenskultur ein und besetze es sowohl mit Gen Z als auch erfahrenen Mitarbeitenden.
- Entwickle ein Portfolio lebensphasenorientierter Benefits und Unterstützungsformate, beispielsweise zu Pflege, Elternschaft oder flexible Weiterbildungszeit für alle Altersgruppen.
- Passe die Kommunikation an Mitarbeitende gezielt an: Für junge Mitarbeitende könnten zum Beispiel kurze Video-Updates erstellt werden, für Produktionsteams wird weiterhin in persönliche Ansprechpersonen oder Plakate investiert.
- **Stärke junge Mitarbeitende** gezielt: mit klaren Entwicklungspfaden, Resilienztrainings, Teilhabe und Sinn.

07

HR als strategischen Partner etablieren

- Verknüpfe deine HR-Strategie mit Unternehmenszielen: Gesundheit, Kultur und Transformation als Business-Themen.
- Gestalte Vorstandssitzungen und Reportings aktiv mit: Liefere Kennzahlen, Risikoberichte und People Analytics.
- Entwickle gemeinsam mit dem Management eine HR-Kommunikationskampagne: Stories zum Impact, Zahlen zu Engagement und prägnante Wellbeing-Fakten aus eigenen Analysen teilen.
- Fordere HR-Entscheidungskompetenz insbesondere bei Personalstrategie und Workforce-Planung, bei der Entwicklung von hybriden Arbeitsmodellen, Sozialeistungen, Leadership-Programmen, Diversity & Inclusion-Konzepten sowie beim Einsatz neuer Technologien und KI.
- Setze ein Ziel für 2026: Mentale Gesundheit und **Kultur als zentrale Erfolgskennzahl** in der HR-Strategie (z. B. Engagement Score, Wellbeing Survey als feste Unternehmenskennzahlen).

10





Du möchtest **die mentale
Gesundheit & Kultur** in deinem
Unternehmen verbessern?

Dann lass uns sprechen!

Termin vereinbaren